

## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

### CONSIDERANDO

**PRIMERO.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero, párrafo tercero, que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos. Así mismo, deben considerarse además las obligaciones de las autoridades del Estado Mexicano desarrolladas por los tratados internacionales en materia de violencia de género, los cuales, al ser normas relativas a los derechos humanos, tienen rango constitucional.

**SEGUNDO.-** En ese sentido, en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", nuestro país está comprometido a adoptar políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Por otra parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**TERCERO.-** La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevé que las medidas para el cumplimiento de esa ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, señalando que dicha violencia en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra su dignidad. Por lo que deben reglamentarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas.

Así mismo, dicha Ley General establece en su artículo 13 en qué consiste el hostigamiento sexual y el acoso sexual, en los siguientes términos: "*El hostigamiento*

## PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

*sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”* Por otra parte, precisa que el acoso sexual es: *“una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”*

**CUARTO.-** En lo que respecta al ámbito estatal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, en su artículo 6 fracción V, establece lo que debe entenderse por violencia sexual, en los siguientes términos: *“Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física...”*

Cabe señalar que las formas de violencia sexual en los entornos laborales son el acoso y el hostigamiento sexual, distinguiendo los instrumentos jurídicos nacionales entre ambas conductas, con base en la posición jerárquica o de subordinación que existe entre las personas involucradas en estos actos. Ahora bien, el acoso y hostigamiento sexual en el mundo del trabajo, resultan incompatibles con el derecho a un nivel adecuado de vida, el derecho de las personas a una vida libre de violencia, su derecho a la salud, entre otros.

Por ello la necesidad de generar instrumentos que establezcan mecanismos al interior del Poder Judicial del Estado de Baja California, que contribuyan a garantizar un ambiente laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual a través de una cultura de trabajo, de dignidad, respeto y no discriminación, con un enfoque basado en la perspectiva de género.

**QUINTO.-** Por otra parte, como antecedente del presente Protocolo, cabe destacar que en fecha 21 de octubre del año 2016 el Poder Judicial del Estado de Baja California suscribió el Convenio de Adhesión al *“Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”*, propuesto por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ), en el cual se estableció como una de las acciones a seguir: *“Sensibilizar y brindar herramientas al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema de hostigamiento laboral y sexual con el fin de erradicar conductas que atenten contra la dignidad humana de las personas que laboran en los órganos de impartición de justicia...”*.

Además, en fecha 25 de junio de 2021, se emitió la Declaratoria de Alerta de

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA  
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

Violencia de Género para el Estado de Baja California, debido al incremento de casos de violencia feminicida y todo tipo de violencia contra la mujer en la entidad. En consecuencia, el 19 de enero de 2022, la XXIV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, a través del oficio número 002047, solicitó al Poder Judicial del Estado de Baja California, emitir un *Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, dirigido a sus servidores públicos, con la finalidad de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

**SEXTO.-** Cabe destacar que el Plan de Desarrollo Judicial 2021-2023 del Poder Judicial del Estado de Baja California, establece en su política 3.2 la Perspectiva de Género como Elemento de Desarrollo Institucional, la cual tiene como objetivo impulsar el respeto a los derechos humanos como fundamento de la actuación en la función jurisdiccional, protegiendo y garantizando su ejercicio desde su ámbito de competencia, así como incorporar la perspectiva de género a través de su institucionalización en todas las áreas del Poder Judicial del Estado. Incluyendo como estrategias para tal efecto, entre otras, dar seguimiento a los acuerdos nacionales que den cumplimiento con el Programa de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATRI); así como fomentar la cultura del reconocimiento de los derechos humanos e igualdad de género mediante campañas de difusión al interior y exterior del Poder Judicial.

**SÉPTIMO.-** Es facultad del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus atribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 65 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como el artículo 168 fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California. Asimismo, de acuerdo a la fracción XXXIII del referido numeral de la Ley Orgánica, le corresponde dictar las medidas que exijan el buen servicio y la disciplina en las oficinas de los juzgados y de los órganos auxiliares.

Con base en lo expuesto, se considera pertinente establecer con fundamento en los instrumentos legales aplicables, una guía de actuación para observancia de todas y todos los servidores públicos de este Poder Judicial del Estado, respecto a casos de conductas de hostigamiento y acoso sexual, que dé como resultado un mecanismo incluyente para prevenir, atender y sancionar dichas conductas; garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.



PODER **JUDICIAL**  
DE BAJA CALIFORNIA

# **PROTOCOLO**

**PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR  
EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL  
EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO  
DE BAJA CALIFORNIA**



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA  
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	5-9
CAPÍTULO II. DE LAS OBLIGACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	9
CAPÍTULO III. DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.....	9-16
SECCIÓN PRIMERA DE LA PREVENCIÓN.....	9-10
SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.....	10-14
SECCIÓN TERCERA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	14-15
SECCIÓN CUARTA DE LA SANCIÓN.....	15-16

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1.- Objetivo general.**

El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer e implementar acciones efectivas para prevenir, atender y sancionar en su caso, el hostigamiento y acoso sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

### **Artículo 2. Objetivos específicos.**

I.- Establecer las medidas aplicables para prevenir conductas de hostigamiento o acoso sexual en el Poder Judicial, promoviendo una cultura institucional de igualdad de género, respeto y no discriminación, así como un clima laboral favorable, libre de violencia física, psicológica o emocional, que contribuya al bienestar de sus servidores públicos.

II.- Definir los mecanismos para orientar a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, así como acompañarla ante las autoridades competentes en su caso.

III.- Establecer el procedimiento que permita otorgar un acompañamiento especializado a la persona presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, que propicie su acceso a la justicia, apoyándose en los anexos que forman parte de este Protocolo.

IV.- Precisar las instancias competentes al interior el Poder Judicial, que podrán conocer y proporcionar atención desde el primer contacto, así como investigar y sancionar en su caso, las conductas o actos de hostigamiento y acoso sexual, las cuales deberán contar con personal especializado en perspectiva de género.

V.- Establecer una base de datos institucional para el registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual en el Poder Judicial, a efecto de definir programas y acciones preventivas que los inhiban y erradiquen.

### **Artículo 3.-** Para efectos del contenido del presente Protocolo, se entenderá por:

I.- **Acoso sexual:** La forma de violencia de índole sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**II.- Cero Tolerancia:** Pronunciamiento que de forma contundente señala la no permisibilidad bajo ninguna circunstancia de conductas de hostigamiento o acoso sexual.

**III.- Comité:** El Comité de Igualdad y Género del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**IV.- Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación de casos de hostigamiento o acoso sexual hasta su conclusión.

**V.- Consejo:** El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**VI.- Dignidad:** El valor y derecho fundamental de la persona, que es la base y condición para el disfrute de todos sus demás derechos y su desarrollo integral; que implica la prohibición de vulnerar la integridad y los derechos de la persona.

**VII.- Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**VIII.- Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determine el Comité de Igualdad y Género.

**IX.- Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**X.- Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los

ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**XI.- Medidas de protección:** Son aquellas tendientes a proteger la seguridad, integridad y derechos de la presunta víctima, así como inhibir en su caso las conductas relativas al hostigamiento o acoso sexual.

**XII.- Perspectiva de Género:** La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**XIII.- Poder Judicial:** El Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XIV.- Presunta víctima:** La o el servidor público que ha sido afectado directamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento o acoso sexual.

**XV.- Probable responsable:** La o el servidor público que presuntamente ejerce un acto, conducta o práctica relativa al hostigamiento o acoso sexual.

**XVI.- Protocolo:** El Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XVII.- Unidad de Igualdad y Género:** La Unidad de Igualdad y Género del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XVIII.- Servidores Públicos:** Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

**XIX.- Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima, y que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

**Artículo 4.- Principios.** En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

I.- Acceso a la justicia.



- II.- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- III.- Confidencialidad.
- IV.- Debido proceso.
- V.- No revictimización.
- VI.- Presunción de inocencia.
- VII.- Pro persona.
- VIII.- Transparencia.

**Artículo 5.- Observancia del Protocolo.** Todas las personas servidores públicas del Poder Judicial, incluyendo al personal jurisdiccional y administrativo, en todos sus niveles jerárquicos, deberán observar y respetar lo establecido en este Protocolo.

**Artículo 6.-** El Poder Judicial llevará acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las presuntas víctimas, conforme a lo previsto en este Protocolo y las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 7.- Aplicación.** La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, administrativa, penal, y las demás que resulten aplicables.

En caso de conflicto alguno sobre la interpretación o aplicación de este Protocolo, el Pleno del Consejo resolverá lo conducente.

**Artículo 8.- Información.** La información que se obtenga, genere o resguarde por el Poder Judicial con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones legales en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.

Dicha información tendrá el carácter de confidencial, para evitar que se agrave la condición de la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, o se le exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de acciones, debiendo tener el mismo carácter la información del probable responsable en tanto no se emita una resolución y quede firme.

Así mismo, para fines estadísticos y de análisis será pública, siempre y cuando se asegure la protección de los datos personales.

**Artículo 9.- Legislación aplicable.** Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, así como en las demás disposiciones legales y normativas aplicables.

## CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

**Artículo 10.- Obligaciones.** Las y los servidores públicos deberán respetar en su desempeño la dignidad y los derechos humanos de todas las personas, incluyendo a las personas usuarias de los servicios que presta este Poder Judicial y a sus compañeras y compañeros servidores públicos.

**Artículo 11.- Directriz de conducta.** A efecto de cumplir con los fines del presente Protocolo, las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial, se abstendrán de realizar cualquier conducta o acto relativo al hostigamiento, acoso sexual, o de violencia sexual, así como de cualquier acto de discriminación, conforme a lo establecido en las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 12.-** Es obligación de las y los titulares de las áreas jurisdiccionales o administrativas del Poder Judicial, cuando tengan conocimiento de conductas o actos de hostigamiento o acoso sexual, turnarlos en forma inmediata a la Unidad de Igualdad de Género, a fin de que proceda al tratamiento y atención debida.

## CAPÍTULO III DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

### SECCIÓN PRIMERA DE LA PREVENCIÓN

**Artículo 13.-** Para prevenir y atender el hostigamiento o acoso sexual, el Poder Judicial deberá realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir dichas conductas, procurando su detección oportuna y realizando de forma enunciativa, más no limitativa, lo siguiente:

- I.- Campañas de sensibilización encaminadas a la difusión, con información vigente

## PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

y asertiva dirigida a las y los servidores públicos, que permitan identificar e inhibir la comisión de cualquier conducta o acto de hostigamiento o acoso sexual, así como dar a conocer las consecuencias legales que implican.

**II.-** El pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento o acoso sexual, el cual deberá ser comunicado a las y los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales, que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

**III.-** Acciones de supervisión y seguimiento por medio de la Unidad de Igualdad y Género del Poder Judicial, procurando que todas las personas servidoras públicas reciban una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención del hostigamiento o acoso sexual.

Asimismo, revisar en forma periódica mediante un diagnóstico si los medios de comunicación institucionales, estrategias y material difundido resultan idóneos para prevenir y erradicar dichas conductas.

**IV.-** Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo para prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual.

**V.-** Difundir el contenido de este Protocolo entre todas las personas servidoras públicas del Poder Judicial.

**VI.-** Implementar las medidas de protección que correspondan en favor de la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual.

**VII.-** En caso de que la presunta víctima requiera de alguna acción de protección de tipo psicológico o emocional, como resultado de un diagnóstico oportuno, deberá ser canalizada para su atención por parte de especialistas en la materia adscritos a los Centros de Convivencia Familiar Supervisada, órganos del Poder Judicial; o bien, podrá ser canalizada a la Institución con la cual el Poder Judicial cuente con acuerdos de colaboración para atender dichos casos, en los cuales se podrán utilizar los mecanismos y estrategias que tenga a su alcance.

## SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

**Artículo 14.-** La Unidad de Igualdad y Género tendrá las obligaciones siguientes:

I.- Dar atención y asesoría a la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual, conforme a las disposiciones legales aplicables y lo previsto en este Protocolo, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos, evitando su revictimización.

II.- Explicar a la importancia de presentar la queja correspondiente por hostigamiento o acoso sexual, la cual servirá de precedente a efecto de evitar la existencia de posibles víctimas.

III.- Hacerle saber a la presunta víctima la existencia de otras vías legales para la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual, para que opte por la que considere conveniente.

IV.- Explicar a la presunta víctima sobre la protección de sus datos personales y el derecho a la confidencialidad de su queja, e informarle sobre las medidas que se pueden aplicar para su protección.

V.- Solicitar la atención que corresponda, en caso de que identifique que la presunta víctima requiere de atención psicológica o médica, debiendo canalizarla en forma inmediata.

VI.- Recibir las quejas de las personas presuntas víctimas por casos de hostigamiento o acoso sexual, debiendo instruir las sobre el procedimiento y trámite correspondiente.

VII.- Integrar un registro de los casos de hostigamiento o acoso sexual, sus modalidades, causas y el tratamiento que se haya adoptado sobre éstos.

**Artículo 15.- Del procedimiento de atención.** La queja podrá presentarse por medio de las vías siguientes:

- I.- Comparecencia
- II.- Por escrito
- III.- Correo electrónico

Cualquiera que sea la vía elegida, el primer contacto será la Unidad de Igualdad y Género, quien mediante el formato de primer contacto abrirá la carpeta correspondiente, asignándole el número que le corresponda y lo anotará en el libro de registro y en la base de datos de la Unidad; debiendo asentar toda la información relativa a los datos personales de la presunta víctima, y del presunto responsable, conforme al formato de registro previsto en los anexos de este Protocolo.

De acuerdo a las circunstancias del caso o a solicitud de parte, se procederá a citar a la persona a efecto de realizar la entrevista correspondiente. En caso de que la queja se realice por comparecencia personal se procurará que la entrevista se realice en el mismo momento.

**Artículo 16.- Preparación para la entrevista.** Aperturada la carpeta respectiva por parte de la Unidad de Igualdad de Género, se aplicará el cuestionario correspondiente a través de la entrevista que se le realice a la presunta víctima.

**Artículo 17.- Lugar de la entrevista.** La entrevista se realizará ante la Unidad de Igualdad y Género, debiendo desarrollarse sin interrupciones y en un ambiente de seguridad y confianza para la presunta víctima.

**Artículo 18.- Procedimiento para la entrevista.** Para el desarrollo de la entrevista deberá observarse lo siguiente:

- I.- La entrevista se llevará a cabo por conducto del personal de la Unidad de Igualdad de Género, el cual deberá estar capacitado y especializado en perspectiva de género.
- II.- La entrevista deberá ser personal, sin embargo la presunta víctima podrá ir acompañada a la entrevista por persona de su confianza, si así lo considera conveniente y lo solicita, la cual no deberá tener intervención alguna.
- III.- La persona que realice la entrevista deberá escuchar atentamente y sin interrupción a la presunta víctima, respecto a los hechos que exponga; asimismo deberá actuar de manera objetiva e imparcial, debiendo abstenerse de prejuzgar

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA  
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

sobre la veracidad de los hechos, así como de emitir su opinión o conclusiones anticipadas. La entrevista podrá ser grabada previo consentimiento de la presunta víctima.

**IV.-** Las preguntas que realice el entrevistador deberán ser concretas, claras y objetivas con respecto al hecho específico de hostigamiento o acoso sexual motivo de la queja, con el propósito de establecer la verdad del hecho; asimismo conforme al anexo respectivo del presente Protocolo.

**V.-** Si en el desarrollo de la entrevista la presunta víctima lo estima conveniente, podrá optar por escribir los detalles de los hechos ante la imposibilidad de relatarlos, debiendo referirse únicamente sobre aspectos que tengan relación directa con el motivo de la queja, por lo que serán desechadas cuestiones ajenas a ello.

**VI.-** En caso de percibir alteración emocional en la presunta víctima, es obligación del entrevistador el hacerle ver la importancia de que se le realice una valoración psicológica, explicándole los beneficios de la misma. Asimismo, en caso de aceptarla, deberá canalizarla para su atención psicológica por parte del personal especializado del Centro de Convivencia Familiar Supervisada respectivo, o bien en la Institución con la cual el Poder Judicial cuente con acuerdos de colaboración para atender los casos de ésta índole.

**VII.-** Una vez concluida la entrevista, se imprimirán dos ejemplares del formato correspondiente, mismo que después de su lectura y de expresar su conformidad con el contenido del mismo, podrá ser firmado al margen y al calce por la presunta víctima, si así lo desea, a quien se le hará entrega de un ejemplar del mismo y el otro se anexará a la carpeta.

**VIII.-** El personal de la Unidad de Igualdad y Género, procederá a realizar un acuerdo en el cual deberá asentar todo lo actuado, así como la procedencia de las acciones y medidas de protección que se soliciten en su caso.

**Artículo 19.-** Posterior a la entrevista, la presunta víctima podrá elegir libremente el curso de las acciones a seguir:

**I.-** Dar por concluido el trámite ordenando el archivo definitivo de la carpeta correspondiente. Lo cual no será obstáculo para que se le canalice y preste

atención psicológica en caso de requerirla y haberla aceptado.

II.- Continuar formalmente con el trámite de la queja.

**Artículo 20.-** En caso de que la persona presunta víctima opte por continuar con el trámite formal, los hechos narrados y los datos proporcionados en la entrevista serán la base de la queja, privilegiando en todo momento el principio de no revictimización. Asimismo, la presunta víctima podrá presentar un escrito de queja ante la Unidad de Igualdad y Género en el que haga una narración detallada o de los hechos, señalando en su caso los testigos si hubiere. Para tal efecto se le proporcionará un formato de queja.

Realizado lo anterior, la Unidad de Igualdad y Género elaborará un proyecto de recomendación y observaciones para su atención, el cual se presentará ante el Comité, órgano que determinará lo procedente.

En caso de ser aprobado dicho proyecto por parte del Comité, será remitido a la Comisión de Vigilancia y Disciplina del Consejo de la Judicatura, a fin de continuar con el procedimiento administrativo previsto en el Título Décimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, los artículos 49 al 53 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, así como las demás disposiciones legales aplicables.

Dicha Comisión podrá auxiliarse para el desahogo de las investigaciones y el procedimiento administrativo de responsabilidad en su caso, de la Contraloría del Poder Judicial, con fundamento en lo previsto en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California.

### SECCIÓN TERCERA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Artículo 21.-** Desde que tenga conocimiento de un caso de hostigamiento o acoso sexual, la Unidad de Igualdad y Género estudiará de manera oficiosa la viabilidad de solicitar las medidas de protección que procedan para proteger la seguridad, integridad y derechos de la presunta víctima.

En dichos casos, la Unidad de Igualdad y Género podrá sugerir al Comité la adopción de medidas orientadas a conminar al probable agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro a la presunta víctima.

**Artículo 22.-** Las medidas de protección serán implementadas considerando la relación directa del riesgo o amenaza al que se enfrente la persona presunta víctima.

Tratándose de medidas que impliquen una temporalidad, estas se implementarán de manera provisional, mientras subsistan los factores de riesgo.

**Artículo 23.-** Para efectos de lo previsto en este Protocolo, se consideran medidas de protección las siguientes:

I.- Canalizar a la presunta víctima para su atención psicológica o médica en caso necesario.

II.- La reubicación física, cambio de adscripción o cambio de horario de la presunta víctima o del probable agresor en tanto se resuelve la queja.

III.- Cualquier otra medida orientada a conminar al probable agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro a la presunta víctima.

Dichas medidas en ningún caso deberán agravar la situación de la presunta víctima, ni podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

**Artículo 24.-** Corresponderá a la Unidad de Igualdad y Género dictar y canalizar a la presunta víctima para la medida prevista en la fracción I del artículo anterior, conforme a lo señalado en el artículo 13, fracción VII de este Protocolo. Así también, someter a consideración del Comité la necesidad de aplicar de manera inmediata las medidas de protección que procedan.

Corresponderá al Comité solicitar al Consejo de la Judicatura la aplicación de las medidas de protección previstas en las fracciones II y III del artículo anterior. Asimismo, solicitar en su caso, la modificación de alguna medida cuando cambie la situación que la justificó, comunicando dichas resoluciones al área administrativa respectiva para su debido cumplimiento.



Con la finalidad de garantizar la protección de la víctima, en su caso, la medida de protección señalada en la fracción I del artículo anterior, se aplicará dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la queja; y las medidas que refieren las fracciones II y III del artículo anterior, se resolverán en un plazo no mayor a siete días naturales.

#### SECCIÓN CUARTA DE LA SANCIÓN

**Artículo 25.-** El Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado con base al procedimiento llevado por la Comisión de Vigilancia y Disciplina, determinará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá en su caso, las sanciones administrativas correspondientes, debiendo remitir copia de la resolución a la Unidad de Igualdad de Género.

En caso de que se hubiere acreditado alguna conducta de hostigamiento o acoso sexual, adicionalmente a la sanción impuesta, y a efecto de prevenir ese tipo de conductas, se podrá ordenar a la persona servidora pública sancionada cumplir con un curso de sensibilización o formación en igualdad de género. La Unidad de Igualdad de Género será la encargada de darle seguimiento a estos casos para su cumplimiento.

#### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**PRIMERO:** El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial del Estado, y para su mayor difusión será publicado en el portal de internet del Poder Judicial del Estado de Baja California.

**SEGUNDO:** El Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado, deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al presente Protocolo.

Así lo acordaron los integrantes del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Baja California, en sesión ordinaria de fecha \_\_\_\_\_.